



Junio 10 / 2022
CDMX

CADUCIDAD EN MATERIA LABORAL

Licenciado: Jair I. Anzures Ornelas

Al igual que en otras materias, en laboral, también opera la caducidad, en el presente artículo definiremos que es la caducidad y precisaremos los puntos más relevantes sobre ello, a fin de que puedan saber cómo funciona, en qué les beneficia o afecta, siendo parte actora o parte demandada dentro de un juicio laboral.

¿Qué es la caducidad? Es el desistimiento de la acción intentada por inactividad procesal de la parte interesada, por ejemplo, si al interponer una demanda la parte actora no proporciona el domicilio correcto del demandado y no puede llevarse a cabo la notificación por parte de la autoridad, el actor está obligado a proporcionar correctamente el domicilio o a solicitar las gestiones necesarias a fin de que la autoridad pueda realizar dicha notificación, de no hacerlo en el transcurso de un plazo, la autoridad podrá determinar que éste se ha desistido de su acción por no mostrar interés en el juicio.

¿En qué término opera la caducidad en materia laboral? De conformidad con el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, cuando para continuar un procedimiento sea necesario presentar algún escrito ante la autoridad laboral por parte del trabajador, y éste no lo presente **dentro de un lapso de 45 días naturales**, la autoridad debe ordenar que se le requiera personalmente para que lo presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad.

En la práctica no es común que la autoridad requiera y aperciba personalmente a las partes que, de no continuar con el procedimiento, se les tendrá por desistidos de la acción intentada, esto se debe en gran parte a la carga de trabajo que tiene la autoridad.

Ahora bien, el artículo 773 de dicha ley, expresa que la autoridad laboral, a petición de la parte interesada en que opere la caducidad, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna **en el término de 4 meses**, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

En este supuesto, si un juicio lleva detenido al menos 4 meses debido a que la parte actora no le ha dado continuidad, siendo que la autoridad ya le hizo el requerimiento personal de que al no continuar con el procedimiento se le tendrá por desistida de su acción, la parte demandada debe solicitar a la autoridad que tenga a la parte actora por desistida de su acción. Hecho lo anterior, la autoridad laboral debe citar a las partes a una audiencia en la que deberán ofrecer pruebas con respecto a la procedencia o improcedencia de la caducidad, para que, con base en ellas, ésta dicte una resolución.



VALENCIA RANGEL
& ASOCIADOS

¿Cuáles son los efectos de la caducidad? Poner fin al procedimiento laboral al implicar el desistimiento de la acción intentada, produciendo la pérdida del derecho que la parte actora hizo valer en juicio, por lo que no podrá ejercerlo nuevamente, a través de otra demanda.

Recomendamos a nuestros lectores que consulten frecuentemente con sus abogados el estado procesal en que se encuentran los juicios laborales que tengan, así como los términos que estén corriendo, al hacerlo se pueden beneficiar de la caducidad, o bien, no se verán afectados por ésta.

*El artículo aquí publicado no representa, en forma alguna, ningún tipo de asesoría jurídica, por lo que se insta al lector a acudir con un profesional en la materia.